CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 08/11/2021 11:48:18,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:AREVALO VELA JAVIER /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 9/11/2021 11:23:28,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:AMPUDIA HERRERA DORA ZOILA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 11/11/2021 23:56:51,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 9/11/2021 12:45:20,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CARLOS CASAS ELISA VILMA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 8/11/2021 19:35:25,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema:GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 15/11/2021 11:01:56,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.° 13840-2019
LA LIBERTAD
Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla. *Para que la empresa pueda tener a sus trabajadores bajo el régimen laboral agrario, era necesario que se cumpla con lo previsto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley N.°27360, Ley que aprobó las Normas de Promoción del Sector Agrario, mediante por Decreto Supremo N.°049-2002-AG, que establecía que el acogimiento de los beneficios de la Ley N.° 27360, se efectuaba en la forma, plazo y condiciones que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria determine. El referido acogimiento se realizaba anualmente y tendría carácter constitutivo. Asimismo, se debía tener en cuenta, lo previsto en el inciso 1) del artículo 10 de la derogada Ley N.°27360.*

Lima, catorce de octubre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número trece mil ochocientos cuarenta, guion dos mil diecinueve, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Camposol Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el once de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y cinco; contra la **sentencia de vista** de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos diecinueve, que **confirmó** la **sentencia de primera instancia**, de fecha tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta a ciento cincuenta, que **declaró fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Filomeno Vela Álvarez,** sobre pago de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de mayo de dos mil veintiuno,

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

que corre en fojas ochenta a ochenta y tres, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

i) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10 de la Ley número 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del Sector agrario; y

ii) infracción normativa por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario de Trabajo en sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR y el artículo 22 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.

correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

a) Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y cinco a sesenta y siete, subsanada a fojas setenta y cuatro, que la parte demandante plantea como pretensión que se desnaturalice de la relación laboral, así como el reconocimiento de la relación laboral, y la inaplicación del régimen agrario, en consecuencia se ordene el reintegro de beneficios sociales tales como: reintegro a la remuneración mínima vital, pago de horas extras, pago de domingos y feriados, pago de utilidades y la entrega de certificado de trabajo, más intereses legales, costas procesales y honorarios profesionales.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

b) Sentencia de primera instancia. El juez del Juzgado de Trabajo Transitorio de Viru de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento treinta a ciento cincuenta, **FUNDADA EN PARTE** la demanda; en consecuencia, se **ORDENA** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante, dentro del quinto día de notificada, una suma ascendente a veintiún mil ciento cincuenta y seis con 62/100 soles (**S/ 21 156.62)** por concepto de reintegro de horas extras y pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones del periodo comprendido entre el uno de noviembre de dos mil al treinta y uno de octubre de dos mil dos, más intereses legales, sin multa, con costas; se **FIJA** como costos procesales el importe de dos mil quinientos con 00/100 Soles (S/ 2500), más el 5% de dicho importe a favor de Colegio de Abogados de La Libertad; e **INFUNDADA** la demanda en cuanto a la pretensión de cambio de régimen laboral agrario al régimen laboral común; asimismo, **INFUNDADA** la demanda en cuanto al pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a partir del uno de noviembre de dos mil dos; e **INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva de la acción formulada por la parte demandada.

c) Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecinueve, obrante a fojas ciento noventa y nueve a doscientos diecinueve, confirmó **FUNDADA EN PARTE** la demanda**,** sobre pago de beneficios sociales.

- ✓ **REVOCARON** el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda en cuanto a la pretensión de cambio de régimen laboral agrario al régimen laboral común; asimismo, **INFUNDADA** la demanda en

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

cuanto al pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a partir del 01 de noviembre de 2002; y **REFORMADOLAS** las declaran **FUNDADAS**.

- ✓ **ORDENAN** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante, dentro del quinto día de notificada, una suma ascendente a **S/ 82 229.90 (Ochenta y dos mil doscientos veintinueve y 90/100 soles)** por concepto de reintegro de horas extras y pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, más intereses legales, sin multa, con costas.
- ✓ **CONFIRMARON** los costos procesales en el importe de **S/ 2500.00 (Dos mil quinientos y 00/100 soles)**, más el 5% de dicho importe a favor de Colegio de Abogados de La Libertad; confirmaron lo demás que contiene

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto. Respecto a las causales de orden sustantivo

Al haberse resuelto la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden sustantivo siguientes: infracción normativa del artículo 10 de la Ley número 27360, infracción normativa por inaplicación del artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR y el artículo 22 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.

Para el análisis de las causales referidas, es conveniente realizarlas en conjunto, toda vez que los argumentos de la parte recurrente sobre dichas causales tienen conexidad entre sí; por lo que, este Supremo Tribunal debe realizar el análisis correspondiente a fin de evaluar si la decisión de la Sala Superior ha sido emitida mediante un pronunciamiento claro y preciso.

Quinto. La primera causal material denunciada se encuentra referida infracción normativa del derogado artículo 10 de la Ley número 27360, la norma en mención prescribía:

> *"**Artículo 10.** Trabajadores agrarios con contrato vigente*
>
> *Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias*

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador. El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese (…)". (Subrayado es nuestro).

Infracción normativa por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR y el artículo 22 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.

*"**Artículo 9**.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.*

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo número 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

Artículo 22. *En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.*

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo deberá ser acreditada por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el Artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo.

Sexto. Alcances sobre el régimen agrario

El régimen agrario nació con vocación de promover el desarrollo del sector agrario, estableciendo un régimen tributario especial y un régimen laboral particular para dicho sector.

Las características de este régimen laboral eran las siguientes: a) permitía contratar personal a tiempo determinado (contratos a plazo fijo) o indeterminado; b) cuando se trataba de contratos a plazo fijo se podían establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el total de horas durante el desarrollo de los contratos no superen las cuarenta y ocho horas semanales en promedio; c) contemplaba una remuneración mínima diaria que incluye dentro de su monto a la Compensación por Tiempo de Servicios y a las gratificaciones de julio y diciembre. Aquella debía ajustarse en el mismo porcentaje en que se incrementa la Remuneración Mínima Vital en el régimen laboral ordinario; d) otorgaba un descanso vacacional de quince días por año trabajado; e) la indemnización en caso de despido arbitrario equivalía a quince

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

días por cada año completo de labores, no pudiendo superar las ciento ochenta remuneraciones diarias y f) tenían derecho a la seguridad social en salud y previsional.

Séptimo. Precisiones sobre el inciso 1 del artículo 10 de la derogada Ley número 27360, Ley que aprobaba las Normas de Promoción del Sector Agrario y del artículo 3 del Decreto Supremo número 002-98-AG.

Los dispositivos legales en mención regulaban el acogimiento al régimen de contratación laboral agrario cuando a la fecha de vigencia de la Ley número 27360, se encontrasen trabajadores laborando; en cuyo caso, deberá existir un acuerdo previo con el empleador, pues, de lo contrario, mantienen el régimen que venían ostentado hasta antes de la vigencia de la Ley citada. Asimismo, no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de la Ley citada, y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

Octavo. Precisiones para el acogimiento del régimen agrario

El acogimiento de los beneficios del régimen agrario, se efectuaba en la forma y condiciones que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) establecía, el cual se realizaba anualmente y tenía carácter constitutivo, esto generaba efectos jurídicos a partir del momento en el cual se solicitaba el acogimiento respectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento de la derogada Ley número 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo número 049-2002-AG.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

Los beneficiarios del régimen agrario, en mérito a lo establecido en el artículo 11 de Reglamento de la Ley número 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo número 049-2002-AG, debían presentar a la SUNAT, lo siguiente: a) el formulario "Solicitud de Devolución" aprobado por la SUNAT; b) la relación detallada de las facturas, notas de débito o notas de crédito, tratándose de adquisición local; o declaración única de aduanas y demás documentos de importación, según sea el caso, que respalden las adquisiciones materia del beneficio correspondientes al período por el que se solicita la devolución, en la forma, plazo y condiciones que la SUNAT establezca; c) la declaración jurada que se menciona en el segundo párrafo del artículo 10; d) otros documentos e información que la SUNAT requiera. De otro lado, para el registro de los contratos sujetos a modalidad, los empleadores deberán presentar el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, las solicitudes previstas en el artículo 19° de la citada, entre otros la solicitud de acogimiento a los beneficios de la derogada Ley agraria.

En atención a lo expuesto, y atendiendo a lo previsto en el artículo 3° del Reglamento de la Ley número 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo número 049-2002-AG, resulta necesario, recurrir a las Resoluciones de la SUNAT, que regulan la forma y condiciones para el acogimiento de los beneficios de la derogada Ley agraria.

Bajo esa premisa, en el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia número 007-2003/SUNAT se dispone que la presentación del formulario número 4888 "Declaración Jurada de Acogimiento a los beneficios tributarios de la Ley de promoción del sector agrario y de la Ley de promoción y desarrollo de la acuicultura", se realizará hasta el treinta y uno de enero de

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

cada ejercicio gravable, durante el período de vigencia del beneficio. Es de precisar, que el artículo 19° del Reglamento de la Ley número 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo número 049-2002-AG, señala que para efectos del registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, bajo el régimen laboral agrario, los empleadores deberán presentar el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la Jurisdicción entre otros copia simple del documento que presente ante la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley, de conformidad con el artículo 3° de la norma citada.

En consecuencia, para que el empleador puede acogerse al régimen laboral agrario, deberá cumplir con presentar en el plazo establecido por la SUNAT, el formulario correspondiente, de lo contrario, y atendiendo al carácter constitutivo, no tiene efectos desde enero del ejercicio gravable.

Noveno. Solución al caso concreto

De la revisión de los actuados se desprende que la demandada se encontró bajo los alcances del Decreto Legislativo número 728 desde el 07 de octubre de 1998 al 31 de octubre de 2002 y a partir de la entrada en vigencia de la Ley la demandada se encontraba facultada para contratar a sus trabajadores bajo el régimen agrario; sin embargo cuando ingreso a laborar en SOL PRODUCE , esto es, 08 de noviembre de 1999, está recién se acogió en el 2002 al régimen laboral agrario, como es de verse del Oficio que corre a fojas 117. En ese sentido, si al año 2001 la demandada no se encontraba acogida al régimen especial agrario, no puede existir un convenio de acogimiento válido a este régimen especial por parte de los trabajadores, pues resulta ilógico sostener que estos últimos se pueden acoger válidamente al régimen especial cuando su empleador ni siquiera cumple los requisitos para usufructuar o gozar de los

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

beneficios laborales que establecía la Ley número 27360 - Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, como ocurre en el caso concreto.

Consecuentemente, se determina que la contratación entre la demandada y la demandante se ha encontrado sujeta al régimen laboral común regulado por el Decreto Legislativo número 728; por lo que la causal declarada procedente deviene en ***infundado***.

Infracción normativa por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR y el artículo 22 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.

Décimo. Respecto a la Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador, según lo acordado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su fuerza de trabajo a favor del empleador.

Bajo ese contexto, resulta comprensible la regulación de la jornada de trabajo, pues, al fijar un horario de trabajo, el trabajador podrá conocer y disfrutar las horas de descanso que ostenta, mejorando con ello su calidad de vida.

Según el jurista Pasco Cosmópolis, respecto la jornada de trabajo señala:

> *"(…) la jornada de trabajo es, junto con el salario, la cuestión más importante relativa al contrato de trabajo (…) que para medir la extensión de la jornada de trabajo existen tres criterios:*

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

(i) Criterio de tiempo efectivo de trabajo: Sostiene que la jornada de trabajo solo abarca el tiempo en que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador.

(ii) Criterio de la dependencia en sentido restringido: Sostiene que la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo.

(iii) Criterio de la dependencia en sentido amplio: Este criterio sostiene que la jornada de trabajo no sólo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador del centro de trabajo, sino también fuera de él (…)"[1].

El Jurista Toyama Miyagusuku, define la jornada de trabajo, como:

"La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo – diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual – que debe destinar el trabajador en favor del empleador; en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"[2].

Es de precisar que la jornada de trabajo, puede ser legal, convencional o por decisión unilateral del empleador menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, conforme ha sido reconocido mediante Convenio número 01 Organización Internacional de Trabajo (OIT) de mil novecientos diecinueve, cuyo artículo 2°señala:

"En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, (…)".

---

[1] PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *"Jornada y Descansos remunerados en el Perú"*. En: Jornada de trabajo y descansos remunerados. Coordinador: Néstor de Buen. Argentina: Editorial Porrúa S.A., 1993, p.417.
[2] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *"El Derecho Individual del Trabajo en el Perú"*. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 401.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

Asimismo, el dispositivo legal citado ha sido reconocido como derecho humano con jerarquía constitucional por el artículo 44 de la Constitución Política del Perú de 1979, y en la actual Constitución de 1993 en su artículo 25, que a su vez prescribe:

> *"La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo*".

Dicha disposición tiene desarrollo infraconstitucional, tanto en el Decreto Ley número 26136, como en el vigente Decreto Supremo número 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo número 008-2002-TR.

Décimo primero. Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial.

Los artículos 23 y 25 de la Constitución Política del Perú disponen lo siguiente:

> ***"Artículo 23.*** *(…)*
>
> *Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (…)*
>
> ***Artículo 25. Jornada ordinaria de trabajo***
>
> *La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.*

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

> *Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (…)".*

El Convenio número 001 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece: *"(…) Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (…) Artículo 5. 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (…)".*

Así también el artículo 1 del Decreto Supremo número 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala textualmente que:

> *"(…) la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.*
>
> *Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.*

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

(…)".

Décimo segundo. Solución al caso concreto

El demandante postula al proceso indicando haber prestado servicios en jornada extraordinaria durante todo su récord laboral, pero que la demandada no cumplió con cancelarle todas las horas laboradas en exceso; razón por la cual solicita su reintegro, indicando que su jornada laboral ha variado.

La demandada, contradice la teoría del caso del actor indicando que la labor del demandante en jornada extraordinaria no fue permanente y que la misma fue cancelada correcta y oportunamente. Siendo ello así, en virtud a lo establecido en el artículo 23.1 de la NLPT quien afirma un hecho debe probarlo, en base a ello es que el demandante sustenta esta pretensión en la exhibicional de los cuadernos de control de asistencia (página 66) y en las boletas de pago (páginas 03-53) de las cuales se verifica el pago de horas extras a favor del demandante; en consecuencia, se puede afirmar que la carga probatoria del demandante se encuentra satisfecha, teniendo en cuenta que el *onus probandi* del demandante no implica en acreditar objetivamente toda la jornada alegada, sino dar indicios de la misma, dada su dificultad probatoria que se justifica en la desigualdad intrínseca en la relación laboral.

Décimo tercero. En ese sentido, frente a los indicios la jornada extraordinaria postulada corresponde a la demandada probar que cumplió con cancelar oportuna y correctamente al actor la jornada efectivamente laborada; lo cual se logrará después de efectuar un contraste entre las horas laboradas según el registro de asistencia y las pagadas en boletas. Sin embargo, el referido contraste no puede ser efectuado en este proceso porque la demandada no ha cumplido con exhibir los registros de asistencia cuya exhibicional requirió el accionante, pese a que, según el Principio de profesionalidad de la prueba, es la única que tiene a su

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

disposición toda la documentación. En ese escenario, el magistrado que no puede dejar de administrar justicia ante la omisión probatoria de las partes, se encuentra habilitado para hacer uso de los sucedáneos probatorios que son definidos como "(…) aquellas manifestaciones procesales que, a falta de prueba o mediatizando éstas, nos dan la posibilidad de establecer o poner, como base de la sentencia, unos elementos fácticos que no son resultado de una prueba sino, más exactamente, de la ausencia de ésta o de una especial manifestación de ésta.[3]"; las mismas que en el derecho procesal peruano vienen a ser los indicios, las presunciones judiciales y legales, así como la ficción legal. Así pues, el artículo 29 de la NLPT prescribe "El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se ***entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas****, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.";* presunción legal que es aplicable en este caso, pues, como fue advertido, la demandada no presentó los controles de la asistencia del demandante del todo récord laboral; sin embargo, ésta debe ser aplicada de forma razonable en mérito a la prueba aportada al proceso de la cual se ha obtenido los indicios de la jornada extraordinaria en análisis.

Décimo cuarto. Ahora, respecto a la validez de los registros de asistencia presentados por la demandada, si bien es cierto la A quo cuestionó formalmente esta documental, no debe perderse de vista que el uso de un registro de asistencia electrónico no se encuentra impedido por la ley. En ese sentido, resulta relevante

[3] Donaires Sánchez, Pedro. Los sucedáneos de los medios probatorios. Pág. 116. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/be5cd10046ed35679057f8199c310be6/T3-Derecho+procesal.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=be5cd10046ed35679057f8199c310be6

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

el análisis de la jornada del demandante, la misma que ha sido registrada haciendo uso de **los sistemas SAP[4] y SPRING[5],** que vienen a ser Sistemas informáticos que les permiten a las empresas administrar sus recursos humanos, financieros-contables, productivos, logísticos y más. Es por ello, que son utilizados por **las principales empresas** para gestionar de una manera exitosa todas las fases de sus modelos de negocios a través de módulos específicos (Contabilidad, logística, planillas, etcétera). Estos sistemas se configuran como un grupo de programas que trabajan en sincronía para cumplir determinados procesos, los cuales están compuestos por códigos de programación que arrojan un resultado en Excel. No obstante, el tareo SPRING adjuntado por la demandada no genera convicción respecto a la jornada del demandante desde el año 2006, pues presenta días registrados de manera desordenada, salteándose de un mes a otro, tal como se grafica a continuación, lo cual no debería ocurrir en un sistema como este que se entiende es un sistema informático cerrado.

Décimo quinto. En base a estos argumentos el Colegiado confirma las dos horas extras amparadas por el A quo, pero sin la sobretasa nocturna, pues de las boletas de pago se verifica que el demandante efectivamente percibió una remuneración mensual superior a la mínima vital más el 35%, por lo que no corresponde amparar el pago de horas extras nocturnas de conformidad con lo regulado en el artículo 8 del **DECRETO SUPREMO NÚMERO 007-2002-TR.** Asimismo, respecto al periodo comprendido desde setiembre de 2016 a enero de 2017, como precisa la demandada, en este periodo el actor solo pretendió el pago de una hora extra diaria, por lo que se revocan las dos horas extras concedidas y solo se ampara la jornada extraordinaria postulada por el demandante, esto es, 01 hora extra diaria; razones por las cuales las causales declaradas procedentes devienen en ***infundadas***.

---

[4] http://www.cvosoft.com/sistemas_sap_abap/recursos_tecnicos_abap/que_es_sap_introduccion_sap.php#sap-es-un-erp
[5] http://www.royalsystems.net/bs/BS_Soluciones.aspx

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.° 13840-2019
LA LIBERTAD
Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT

DECISIÓN

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, , **Camposol Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el once de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y cinco; **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos diecinueve; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Filomeno Vela Álvarez,** sobre pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo;** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

AMPUDIA HERRERA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

CARLOS CASAS

**NVVP/LED*

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.